22.03.96
-1
15.07.2015
Außer Kraft
2,83 €

ZDv 20/1

Die Personalführung für die Soldaten der Bundeswehr

November 1995

DSK PP210120011

Vereinnahmt	Datum	Lfd. Nr.

Bundesministerium der Verteidigung **Bonn,** 3. November 1995

Ich erlasse die Zentrale Dienstvorschrift

Die Personalführung für die Soldaten der Bundeswehr

ZDv 20/1

In Vertretung

Dr. Wichert

Federführung **Abteilung Personal II 1**

Vorbemerkung

1. **Diese Dienstvorschrift legt Ziele, Grundsätze, Mittel und Verfahren der Personalführung fest,** nach denen der vorgegebene Personalbedarf mit geeigneten Soldaten zur rechten Zeit und am rechten Ort, im geforderten Umfang und mit der erforderlichen Ausbildung zu decken ist.

Sie **beschreibt** die Personalführung für Soldaten[1]) einschließlich der beorderten Reservisten der Bundeswehr[2]).

2. Die Dienstvorschrift verdeutlicht, daß die **Grundsätze der Inneren Führung** verpflichtende Vorgabe für das Handeln aller in der Personalführung Verantwortung tragenden Soldaten und zivilen Mitarbeiter sind. Im Rahmen dieser Grundsätze hat die Personalführung

- Personal sach- und chancengerecht auszuwählen und zu fördern,
- Ermessensspielräume zugunsten des betroffenen Soldaten auszuschöpfen und
- den Soldaten rechtzeitig, umfassend und unmittelbar zu informieren und Angehörige in geeigneter Form einzubeziehen,
- stets in dem Bewußtsein zu handeln, daß der Soldat und seine Familie Anspruch auf Fürsorge[3]) haben.

3. Die Dienstvorschrift wird ergänzt durch zusätzliche Vorschriften für das Personalwesen, personelle Kurzmitteilungen und weitere Erlasse zur Personalführung und -bearbeitung. Sie richtet sich an alle personalbearbeitenden Stellen sowie diejenigen Soldaten, die als Vorgesetzte zu führen und auszubilden haben.

Sie dient darüber hinaus dem Lehrpersonal an Akademien und Schulen als Grundlage für die Ausbildung auf dem Gebiet der Personalführung und dem einzelnen Soldaten zur Information. Diese Dienstvorschrift ist damit zugleich Lehrunterlage, Ausbildungs- und Orientierungshilfe.

---

[1]) Die Ein- und Mehrzahl „Soldat/Soldaten" wird im folgenden für weibliche und männliche Soldaten gleichermaßen benutzt.

[2]) Einzelheiten der Personalführung für Reservisten enthält die ZDv 20/3. Die Aufgaben der Wehrersatzbehörden werden von dieser Vorschrift nicht berührt.

[3]) ZDv 10/1 Nr. 313

4. Die wesentlichen Zentralen Dienstvorschriften, die in Bezug zu dieser Dienstvorschrift stehen, enthält Anlage 1.

5. Der Gesamtvertrauenspersonenausschuß wurde angehört.

6. Änderungsvorschläge zu dieser Dienstvorschrift sind zu richten an:

Streitkräfteamt
Abteilung IV 3
Postfach 20 50 03

53170 BONN

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1	**Begriffsbestimmungen und Rahmenbedingungen**	**101–109**
I.	**Militärische Personalführung und deren Ziel**	**101–102**
II.	**Einflußgrößen und Rahmenbedingungen**	**103–109**
	a) Rahmenbedingungen	103
	b) Das System der Personalführung	104–109
Kapitel 2	**Grundlagen der Personalführung für Soldaten**	**201–214**
I.	**Rechtliche Grundlagen**	**201–205**
	a) Vorgaben des Grundgesetzes	201–202
	b) Dienstrecht	203
	c) Haushaltsrecht	204–205
II.	**Organisatorische Grundlagen**	**206–214**
	a) Personalorganisation und personelle Ordnungsmittel	206–212
	b) Personalstrukturen, Personalstrukturmodell	213–214
Kapitel 3	**Personalführung und Innere Führung**	**301–306**
Kapitel 4	**Die Organisation der Personalführung der Soldaten**	**401–409**
I.	**Zuständigkeiten und Aufgaben**	**401–403**
II.	**Das Bundesministerium der Verteidigung**	**404–406**
III.	**Personalbearbeitende Stellen**	**407–409**
Kapitel 5	**Personalführung**	**501–525**

I.	**Personalplanung**	**501–503**
II.	**Personalbedarfsdeckung**	**504–509**
	a) Beurteilung der Personallage	504–505
	b) Bedarfsdeckung	506–509
III.	**Verwendungsplanung und -auswahl**	**510–520**
	a) Verwendungsplanung	510–513
	b) Beurteilungen	514–515
	c) Personalakten	516–517
	d) Gespräche in Personalangelegenheiten	518–520
IV.	**Personalentscheidungen**	**521–525**
	a) Auswahlkonferenzen der zentralen personalbearbeitenden Stellen	521–522
	b) Personalberaterausschüsse	523–524
	c) Personalkonferenz	525
Kapitel 6	**Personalbearbeitung**	**601–625**
I.	**Versetzungen und Kommandierungen**	**602–609**
II.	**Beförderung und Einweisung in eine Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe**	**610–615**
III.	**Einzelmaßnahmen der Personalbearbeitung**	**616–625**
	a) Erst- und Weiterverpflichtung	616
	b) Berufung in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten	617–618
	c) Berufsförderung	619–621
	d) Beendigung des Dienstverhältnisses	622–624
	e) Personalführung für Angehörige der Reserve	625
Kapitel 7	**Unterstützung der Personalführung durch DV-gestützte Systeme und Verfahren**	**701–703**
I.	**Personelles Melde- und Berichtswesen**	**701–703**
II.	**Systeme und Verfahren für das Personalwesen**	Erarbeitung folgt

III. Führungssysteme in den Streitkräften mit Anteil Personal ..... Erarbeitung folgt

Anhang

Anlage 1 Vorschriften zur Personalführung der Soldaten 1

Stichwortverzeichnis

Änderungsvorschlag

Änderungsnachweis

Kapitel 1

Begriffsbestimmungen und Rahmenbedingungen

I. Militärische Personalführung und deren Ziel

101. Militärische Personalführung ist Teil der Gesamtführung der Bundeswehr. Sie ist die Gesamtheit aller Maßnahmen des Bundesministeriums der Verteidigung, der personalbearbeitenden Stellen und der Vorgesetzten zur Auswahl, Bereitstellung, Verwendung und Förderung von Soldaten.

Sie beinhaltet Aufgaben der Planung, Organisation, Bedarfsdeckung, Personalsteuerung und Personalbearbeitung.

102. Ziel der militärischen Personalführung ist die Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft der Streitkräfte.

Grundprinzip der Personalführung ist eine auf Eignung, Befähigung und Leistung gegründete Verwendung und Förderung der Soldaten, die im Rahmen des Bedarfs einen chancengerechten beruflichen Aufstieg in der Bundeswehr ermöglicht.

Die Interessen des einzelnen sind einzubeziehen und angemessen zu berücksichtigen.

II. Einflußgrößen und Rahmenbedingungen

a) Rahmenbedingungen

103. Der Handlungsrahmen der Personalführung wird durch rechtliche, politische, finanzielle, demographische, organisatorische und soziale Bedingungen bestimmt.

Diese Rahmenbedingungen unterliegen für sich und in ihren Auswirkungen auf die Streitkräfte ständigen Veränderungen.

Die Personalführung hat hierauf flexibel zu reagieren.

b) Das System der Personalführung

104. Zum **System der Personalführung** für Soldaten gehören

- die Soldaten,
- die Personalführungsaufgaben,

- die Organisation sowie
- die Mittel und Verfahren der Personalführung.

105. Die Personalführung der Soldaten erfolgt nach gemeinsamen Grundsätzen unter Berücksichtigung der Besonderheiten, die sich aus den verschiedenen Dienstverhältnissen und der Zugehörigkeit zu den einzelnen Laufbahngruppen, Laufbahnen, Teilstreitkräften, Truppengattungen und Dienst-/ Verwendungsbereichen ergeben.

106. Die **Aufgaben** der militärischen Personalführung umfassen

- die Personalplanung,
- die Personalbedarfsdeckung[1]),
- die Personalsteuerung,
- die individuelle Verwendungsplanung einschließlich der Steuerung von Aus- und Fortbildung,
- die Personalbearbeitung,
- das personelle Berichtswesen.

107. Die **Organisation der Personalführung** legt die Aufgabenverteilung innerhalb des Bundesministeriums der Verteidigung und die Zuständigkeiten des ihm nachgeordneten Bereiches fest.

108. Die **Grundsätze der Personalführung** für Soldaten sorgen für eine rechtskonforme, zielgerichtete und personenbezogene Arbeitsweise der zuständigen Stellen.

109. Das Gebot der **Chancengerechtigkeit** leitet sich aus dem Verfassungsgrundsatz ab, daß alle Deutschen nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte haben[2]).

---

[1]) (vgl. Vorbemerkung)

[2]) Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG)

Kapitel 2

Grundlagen der Personalführung für Soldaten

I. Rechtliche Grundlagen

a) Vorgaben des Grundgesetzes

201. Aus dem **Grundgesetz**[1]) ergibt sich die im **Soldatengesetz**[2]) verankerte Vorgabe, Soldaten nach Eignung, Befähigung und Leistung zu ernennen und zu verwenden (Richtschnur für alle Auswahlverfahren).

202. Darüber hinaus enthält das Grundgesetz in den Artikeln 60 Abs. 1, 65 a und 87 a Abs. 1 weitere Bestimmungen, die für die Personalführung der Soldaten von Bedeutung sind[3]).

b) Dienstrecht

203. Das Dienstrecht der Soldaten ist Teil des öffentlichen Dienstrechts. Die wesentlichsten **Rechtsgrundlagen** sind

- das Soldatengesetz,
- das Wehrpflichtgesetz,
- das Soldatenversorgungsgesetz,
- das Bundesbesoldungsgesetz,
- sowie die im Rahmen dieser Rechtsgrundlagen erlassenen Verordnungen, Richtlinien und Bestimmungen.

c) Haushaltsrecht

204. Die Personalführung ist an das Haushaltsrecht des Bundes gebunden. Die in den jährlichen **Haushaltsplänen** ausgewiesenen Finanzmittel bestimmen die Gesamtstärke der Streitkräfte und die Personalumfänge in den einzelnen Dienstverhältnissen und Besoldungsgruppen.

---

[1]) Artikel 3 Abs. 1 und 3, Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG), ZDv 14/1
[2]) § 3 Abs. 1 Soldatengesetz (SG) (ZDv 14/5 B 101)
[3]) ZDv 14/1

205. Ordnungsmittel für den Haushalt sind insbesonders Planstellen für Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit und Stellen für Grundwehrdienstleistende.

Eine Planstelle ist eine im Bundeshaushaltsplan zur Wahrnehmung einer Aufgabe für eine bestimmte Besoldungsgruppe ausgebrachte und damit gesetzlich bewilligte Stelle, für die Haushaltsmittel zur Zahlung der Dienstbezüge zur Verfügung stehen.

Jeder Berufssoldat und Soldat auf Zeit benötigt eine seinem Dienstgrad/seiner Besoldungsgruppe entsprechende Planstelle.

Neben den Planstellen für Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit werden im Haushaltsplan Stellen für Grundwehrdienstleistende und Plätze für Wehrübende als Jahresdurchschnittsstärken ausgewiesen sowie Leerstellen für Soldaten, die unter Fortfall der Geld- und Sachbezüge beurlaubt sind.

Die Nutzung der Planstellen wird organisatorisch und planerisch nachgewiesen:

- in Stellenplänen zur Abdeckung von STAN-Dienstposten,
- als Schüleretat für Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit, die sich außerhalb von Dienstposten in einer Ausbildung befinden,
- als sonstige Planstellen „z.b.V.".

II. Organisatorische Grundlagen

a) Personalorganisation und personelle Ordnungsmittel

206. Die **Personalorganisation** geht vom **Auftrag** der Streitkräfte und den dienst- und haushaltsrechtlichen Vorschriften aus. Sie strukturiert die Gesamtaufgaben bis zum Aufgabenbereich des einzelnen Soldaten; seine Aufgaben werden abgegrenzt, seine Verantwortlichkeiten und Befugnisse – soweit sie nicht aus allgemeinen Vorschriften folgen – bestimmt.

Der Auftrag der Streitkräfte beeinflußt damit maßgeblich alle Maßnahmen der Personalführung.

207. Wesentliche **Ordnungsmittel** der Personalorganisation sind Stärke- und Ausrüstungsnachweisungen, Planstellen, Stellen für Grundwehrdienstleistende, Organisations- und Stellenpläne, Organisations- und Dienstpostenpläne, Personalbegriffe und ihre Kennungen, Personalklassifizierungskatalog, Verwendungsbereiche, Dienstbereiche, Dienstteilbereiche, Ausbildungs- und Verwendungsreihen, Verwendungsstufen sowie Dienstzweige und Fachtätigkeiten.

208. Die **Stärke- und Ausrüstungsnachweisung** (STAN) legt u.a. fest:

- Auftrag und Gliederung des Verbandes/der Einheit/der Dienststelle und
- das aus dem Auftrag folgende organisatorische SOLL an Dienstposten nach Anzahl und Dotierung.

Die STAN bildet u.a. die Grundlage für

- Organisations- und Stellenpläne,
- Verwendungsplanung und Stellenbesetzung,
- Ausbildungsplanung,
- Mobilmachungsplanung.

Im personellen Teil der STAN wird der Umfang an Dienstposten, nach Dienstgraden bzw. Dienstgradgruppen gegliedert ausgewiesen. Darüber hinaus sind Anforderungsmerkmale wie Zweitfunktionen, Ausbildungshöhe, Sicherheitsstufen usw. festgelegt.

209. Der **Organisations- und Stellenplan** (OSP) gibt für jeden Truppenteil/jede Dienststelle Aufschluß über die aktuelle Abdeckung der STAN-Dienstposten mit Planstellen für Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit und Stellen für Grundwehrdienstleistende nach Anzahl und Dotierung.

Darüber hinaus kann der Stellenplan Vorgaben enthalten für

- die Zuordnung der Dienstposten in gemischt besetzten Truppenteilen und Dienststellen,
- Dienstposten, die mangels Planstellen und Stellen nicht zu besetzen sind.

210. Der **Personalbegriff** ist das zentrale personalorganisatorische Ordnungsmittel, das den Informationsverbund der Bereiche Personal (einschließlich Wehrersatzwesen), Organisation und Ausbildung gewährleistet.

Er dient

- der bedarfsorientierten Ausbildungs- und Verwendungsplanung,
- der Planung und Entscheidungshilfe für eine anforderungsgerechte Dienstpostenbesetzung,
- der Mobilmachungs-Beorderung und Einberufung zu Wehrübungen,
- der Sicherstellung der Auswertbarkeit und Vergleichbarkeit in Personalführungs- und Informationssystemen.

Der **Personalbegriff** beschreibt Fachtätigkeiten und/oder Dienststellungen ebenso wie Kenntnisse und Fertigkeiten, über die ein

Soldat verfügen muß, um bestimmte Aufgaben erfüllen zu können. Er wird zuerkannt, um dem Soldaten förmlich die Befähigung für die Ausübung von Tätigkeiten, die zu seinem Dienstposten gehören, zu bestätigen.

211. Im **Tätigkeitsinformationsverfahren** sind alle Personalbegriffe der Bundeswehr aufgelistet.

212. Dienstbereiche, Dienstteilbereiche, Verwendungsbereiche, Ausbildungs- und Verwendungsreihen, Fachtätigkeiten, Verwendungsebenen und Werdegänge sind teilstreitkraftspezifische Ordnungsmittel für die Personalplanung.

b) Personalstrukturen, Personalstrukturmodell

213. Das **Personalstrukturmodell** (PSM) auf der Ebene der Streitkräfte

- geht von politisch vorgegebenen, verbindlichen Eckwerten aus,
- enthält Personalumfänge nach
  + Personengruppen,
  + Laufbahnen,
  + Status,
  + Verpflichtungszeiten,
  + Besoldungsgruppen,
  + Umfangsarten,
  + Teilstreitkräften (Uniformträger),
  + militärischen Organisationsbereichen,
- gibt Vorgaben für die strukturgerechte Bedarfsdeckung und für die Ausbildung,
- zeigt Leitlinien für die mittel- und langfristige Personalplanung auf.

Das PSM bildet damit die **Personal-SOLL-Struktur** der Streitkräfte ab. Im Rahmen der Bundeswehrplanung wird es mit den in den Streitkräften zu erfüllenden Aufgaben verglichen und dem jeweils aktuellen Aufgabenspektrum angepaßt. Die Führungsstäbe der Teilstreitkräfte und die Inspektion des Sanitätsdienstes planen auf der Grundlage des PSM (Streitkräfte) die für sie spezifischen Personal-SOLL-Strukturen im Detail aus. Den militärischen Organisationsbereichen (BMVg, Heer, Luftwaffe, Marine, Zentrale militärische Dienststellen der Bundeswehr und Zentrale Sanitätsdienststellen der Bundeswehr) dient es – zu-

sammen mit den detaillierten Personal-SOLL-Strukturen der Teilstreitkräfte/SanDst – als Grundlage für

- die Ausplanung der Dienstposten in den STAN bzw. dem ODP (Organisations- und Dienstpostenplan) (vgl. Nr. 207 f),
- die Ermittlung des qualitativen Personal- und Ausbildungsbedarfs sowie
- die Entwicklung von Forderungen an die Personalführung.

Das PSM ist zusammen mit den detaillierten Personal-SOLL-Strukturen der TSK/des SanDst **Maßstab für Personallagebeurteilungen**. Diese Grundlagen schaffen die **Voraussetzungen** für eine **chancengerechte Personalführung.**

214. Die Erreichung der mit dem PSM und den Personal-SOLL-Strukturen der TSK/des SanDst gesetzten personellen Zielvorstellungen ist in der **Realität** vom tatsächlichen Personalaufkommen und von den bereitstehenden Haushaltsmitteln abhängig.

Kapitel 3

Personalführung und Innere Führung

301. Personalführung für Soldaten hat die Grundsätze der Inneren Führung zu beachten; hierzu gehören vor allem:

- die **Bindung** aller Maßnahmen der personalbearbeitenden Stellen **an Recht und Gesetz** sowie
- die Schaffung angemessener **Mitwirkungsmöglichkeiten** bei Personalmaßnahmen[1]) im Rahmen zeitgemäßer Menschenführung.

Hieraus folgt der **Anspruch** des betroffenen Soldaten auf rechtzeitige und umfassende Information und Anhörung sowie auf rechtliche Überprüfung getroffener Maßnahmen.

302. Personalführung hat nicht nur den Werdegang des Soldaten bestimmende Entscheidungen zu treffen, sondern auch deren Zweck und Notwendigkeit zu vermitteln. Darüber hinaus hat sie, wo immer möglich, neben Bedarf, Eignung, Befähigung und Leistung auch die persönlichen und familiären Belange zu berücksichtigen.

303. Die Erfüllung persönlicher Vorstellungen eines einzelnen Soldaten muß die Auswirkungen auf die berechtigten Belange Dritter berücksichtigen. Im Spannungsfeld zwischen dienstlicher Notwendigkeit und persönlichen Belangen des einzelnen muß sich Personalführung bewähren; letztlich hat jedoch die Sicherstellung der **Einsatzbereitschaft** grundsätzlich Vorrang vor persönlichen Belangen.

304. Personalentscheidungen sollen für den Soldaten verständlich und nachvollziehbar sein. Die Veröffentlichung von Richtlinien und Verfahren der Personalbearbeitung, insbesondere regelmäßige Personal- und Beurteilungsgespräche[2]) sowie Informationen zur Verwendungsplanung tragen hierzu bei. Die zuständigen Vorgesetzten und der Soldat selbst wirken dabei mit.

---

[1]) ZDv 10/1 Nrn. 317-325
[2]) ZDv 20/6 Kap. 5, Nr. 508

305. Eine wesentliche Rolle kommt hierbei den **Kommandeuren** und **Einheitsführern** und vergleichbaren Vorgesetzten in Kommandobehörden und Stäben zu.

Sie haben die Entscheidungen und Maßnahmen der Personalführung gegenüber ihren Soldaten zu vermitteln und zu erläutern und sind deshalb frühzeitig in die Planungen der personalbearbeitenden Stellen einzubeziehen.

306. Nach § 23 Soldatenbeteiligungsgesetz[1]) soll die Vertrauensperson auf Antrag des betroffenen Soldaten zu bestimmten Personalmaßnahmen durch den nächsten Disziplinarvorgesetzten angehört werden.

Der Disziplinarvorgesetzte teilt die Äußerung der Vertrauensperson zu der beabsichtigten Personalmaßnahme der personalbearbeitenden Stelle mit. Das Ergebnis der Anhörung ist in die Personalentscheidung einzubeziehen.

Soweit schwerbehinderte Soldaten betroffen sind, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung nach § 25 Abs. 2 Schwerbehindertengesetz zu beteiligen[2]).

[1]) ZDv 10/2 Anlage 1/12
[2]) VMBl 1990 S. 230 ff.

Kapitel 4

Die Organisation der Personalführung der Soldaten

I. Zuständigkeiten und Aufgaben

401. Die für alle personalbearbeitenden Stellen **verbindlichen Grundsätze** und Verfahren für die Personalführung der Soldaten werden durch die Abteilung Personal, **dienstrechtliche Grundlagen** durch die Abteilung Verwaltung und Recht und **haushaltsrechtliche Grundlagen** durch die Abteilung Haushalt im Bundesministerium der Verteidigung erarbeitet.

402. Forderungen an die Personalführung, insbesondere zur **personellen Bedarfsdeckung** werden durch den Führungsstab der Streitkräfte, die Führungsstäbe der Teilstreitkräfte und die Inspektion des Sanitätsdienstes erhoben.

403. Die **Personalbedarfsdeckung** mit Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten sowie ungedienten Freiwilligen ist Aufgabe der Abteilung Personal des Bundesministeriums der Verteidigung, des fachlich nachgeordneten Personalstammamtes der Bundeswehr sowie der Stammdienststellen der Teilstreitkräfte.

Die Bedarfsdeckung mit Grundwehrdienstleistenden und Wehrübenden obliegt der Abteilung Verwaltung und Recht mit den ihr nachgeordneten Dienststellen der Territorialen Verwaltung.

II. Das Bundesministerium der Verteidigung

404. Dem **Führungsstab der Streitkräfte,** den **Führungsstäben der Teilstreitkräfte** und der **Inspektion des Sanitätsdienstes** obliegen

- quantitative Auswertung und Beurteilung der Personallage,
- Personalplanung einschließlich Planung der Personalstruktur,
- Grundsatzforderungen für die langfristige Ausbildungs- und Verwendungsplanung,
- Forderungen an die Personalbedarfsdeckung,

- Forderungen an den Personalhaushalt für Soldaten,
- Forderungen an die Planstellenbewirtschaftung.[1])

405. Im Bereich der strukturellen und quantitativen Personalplanung erfüllt die Abteilung Personal folgende Aufgaben:

- qualitative Aus- und Bewertung der Personallage,
- Bewertung der Forderungen an die Bedarfsdeckung im Hinblick auf Realisierungsmöglichkeiten,
- Bestimmungen über die Personalführung im Rahmen der personellen Bedarfsdeckung und Personalbearbeitung der Soldaten (Auswahl und Verwendung),
- Bewirtschaftung der Personaltitel (Soldaten) und Planstellenüberwachung,
- personelles Berichtswesen.[1])

406. Die Aufgabenwahrnehmung zwischen dem Führungsstab der Streitkräfte sowie den Führungsstäben der Teilstreitkräfte, der Inspektion des Sanitätsdienstes und der Abteilung Personal wird **durch die gemeinsame Zielsetzung** – Herstellen und Erhalten der personellen Einsatzbereitschaft – und das **dialogische Prinzip** zwischen Bedarfsträger und Bedarfsdecker bestimmt.

III. Personalbearbeitende Stellen

407. Personalbearbeitende Stellen sind Truppenteile/Dienststellen, deren Kommandeuren/Leitern **mindestens** die Befugnis übertragen worden ist, Soldaten in ein Dienstverhältnis zu berufen und zu befördern. Zentrale personalbearbeitende Stellen sind neben dem Bundesministerium der Verteidigung das Personalstammamt der Bundeswehr und die Stammdienststellen der Teilstreitkräfte. Sie unterstehen fachlich der Abteilung Personal im Bundesministerium der Verteidigung.

Zuständigkeit und Aufgabenverteilung sind in der Anordnung des BMVg über die Ernennung und Entlassung von Soldaten[2]) und in dem Erlaß über die personalbearbeitenden Stellen der Soldaten[3]) geregelt.

---

[1]) vgl. BMVg - Fü S IV 1 - Az 10-02-05 vom 18.12.1970 („Birckholz-Erlaß")
[2]) ZDv 14/5 B 108
[3]) ZDv 14/5 B 125

408. In der **Abteilung Personal** des Bundesministeriums der Verteidigung erfolgt die Personalbearbeitung für die Offiziere, soweit nicht delegiert.

409. Ansprechpartner für die personalbearbeitenden Stellen in der Truppe sind neben den G1/A1/S1-Stabsoffizieren/Offizieren grundsätzlich die **Disziplinarvorgesetzten**. Als Verantwortliche für Führung, Ausbildung und Erziehung setzen sie Personalführung in ihren Bereichen um. In der Regel tragen sie durch Beurteilungen, Verwendungshinweise und Stellungnahmen zur Personalführung bei.

Bei der Einberufung von Grundwehrdienstleistenden und Einplanung von Wehrübenden sowie Beorderung von Reservisten arbeiten die Truppenteile und personalbearbeitenden Stellen eng mit den zuständigen Wehrersatzbehörden zusammen.

Kapitel 5
Personalführung

I. Personalplanung

501. Die Ermittlung des Personalbedarfs ist eine **Planungsaufgabe**. Sie verknüpft die verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen der Streitkräfte so mit ihrer Aufbauorganisation, daß die Aufgaben der Streitkräfte erfüllt werden können. Die Verantwortung für die Personalplanung als Teil der Gesamtplanung liegt beim Generalinspekteur der Bundeswehr.

502. Die Nachwuchsgewinnung für den auftragsgerechten Personalbestand der Streitkräfte ist eine **Führungsaufgabe.** Der Führungsvorgang vollzieht sich dabei in den Schritten

- Analyse nach personalplanerischen Aspekten,
- Entwicklung quantitativer und qualitativer Personal-SOLL-Strukturen als Zielgrößen,
- Beurteilung der Personallage und der Möglichkeiten zur Dekkung des Personalbedarfs,
- Umsetzung der Entscheidungen.

Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt durch

- Anpassung der IST-Struktur an die SOLL-Struktur und
- Ergebniskontrolle.

503. Die zuständigen Stellen im Bundesministerium der Verteidigung (Fü S/Fü TSK/InSan) erarbeiten eine **Personal-Soll-Struktur**, die

- die Aufgabenerfüllung im Frieden, in der Krise und im Kriege gewährleistet,
- mit den verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen in Einklang steht,
- flexibel auf Entwicklungen in der Organisationsstruktur reagieren kann und
- eine Personalführung unter Berücksichtigung des Prinzips der leistungsbezogenen Chancengerechtigkeit ermöglicht.

II. Personalbedarfsdeckung

a) Beurteilung der Personallage

504. Die **Ziele** der Personalplanung werden im Personalstrukturmodell konkret festgeschrieben. Dieses Modell enthält Vorga-

ben für die militärische Personalführung, insbesondere für die Personalbedarfsdeckung.

505. Die **Personallagebeurteilung** geht vom Personalbestand aus und berücksichtigt dessen Entwicklung durch Einstellungen, Übernahmen, Zulassungen, Eintritt und Versetzungen in den Ruhestand, Entlassungen und Dienstzeitbeendigungen.

Aus der Gegenüberstellung von SOLL und IST, der voraussichtlichen Entwicklung und alternativen Lösungsmöglichkeiten ergibt sich die Beurteilung der personellen Situation, aus der Entscheidungsvorschläge zur Bedarfsdeckung abzuleiten sind.

Haushaltswirksame Entscheidungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen und/oder des Deutschen Bundestages.

b) Bedarfsdeckung

506. Die **personelle Bedarfsdeckung** erfolgt durch strukturorientierte Ergänzung im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten von Einberufungen oder Einstellungen, durch Berufung in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten oder eines Soldaten auf Zeit, Verlängerung der Dienstzeit von Soldaten auf Zeit, Umwandlung des Dienstverhältnisses eines Soldaten auf Zeit in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten sowie durch Laufbahnwechsel.

Sie wird ergänzt durch höherqualifizierende Ausbildung, Verwendungswechsel und Beförderungen.

Der jährliche Ergänzungsbedarf an Grundwehrdienstleistenden, an längerdienenden Soldaten auf Zeit und Berufssoldaten und an zu beordernden Reservisten ergibt sich aus der Nachfolgeplanung auf der Grundlage der haushaltsmäßigen Möglichkeiten.

Die personelle **Bedarfsdeckung** wird durch Dienststellen der territorialen Wehrverwaltung, die Abteilung Personal und, soweit es sich um Erstverpflichtungen in der Truppe und Dienstzeitverlängerungen von Soldaten auf Zeit handelt, durch den Führungsstab der Streitkräfte und die Führungsstäbe der Teilstreitkräfte/Inspektion des Sanitätsdienstes in Abstimmung mit Abteilung Personal gesteuert.

507. Die personelle **Bedarfsdeckung** mit Soldaten, die aufgrund der Wehrpflicht Wehrdienst leisten, erfolgt auf Anforderung der Führungsstäbe der Teilstreitkräfte/Inspektion des Sanitätsdienstes durch die Wehrersatzbehörden, indem sie verfügbare

- ungediente Wehrpflichtige zum Grundwehrdienst oder zur Ableistung eines freiwilligen zusätzlichen Wehrdienstes,
- gediente, im Ausnahmefall ungediente Wehrpflichtige, zum unbefristeten Wehrdienst im Bündnis- oder Verteidigungsfall einplanen und beordern sowie
- Wehrpflichtige zu Wehrübungen einberufen.

508. Die **Abteilung Personal** und die ihr fachlich nachgeordneten **Freiwilligenannahmestellen/Offizierbewerberprüfzentrale** decken einen Teil des Bedarfs an Soldaten auf Zeit der Streitkräfte, indem sie gediente[1]) und ungediente Bewerber für den Wehrdienst aufgrund freiwilliger Verpflichtung entsprechend

- dem Ergänzungsbedarf der Streitkräfte,
- den verfügbaren Haushaltsmitteln sowie
- den personalrechtlichen Bestimmungen

prüfen und einstellen.

509. Neben der Gewinnung von ungedienten Bewerbern erfolgt die Bedarfsdeckung an Längerdienern durch Berufung von Grundwehrdienstleistenden in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit und Dienstzeitverlängerung von Soldaten auf Zeit.

III. Verwendungsplanung und -auswahl

a) Verwendungsplanung

510. Der **Verwendungsaufbau** der Soldaten richtet sich nach Eignung, Befähigung, Leistung unter Berücksichtigung des Bedarfs. Er erfolgt in den Teilschritten Verwendungsplanung, Dienstpostenbesetzung und Beförderung. Die Verwendungsplanung ist Ausgangspunkt für Dienstpostenbesetzung und Beförderung der Soldaten.

Sie ist von Umfang und Dotierung der Dienstposten in den Organisationsbereichen, von Ausbildungs- und Verwendungsgrundsätzen sowie von Personalaufkommen und -entwicklung abhängig.

511. **Ziel** der **Verwendungsplanung** ist es, den Soldaten stufenweise auf höherwertige Verwendungen vorzubereiten, sein Leistungspotential kontinuierlich zu bewerten, seine Fähigkeiten zu nutzen und zu erweitern, und ihn in einer angemessenen Zeit

[1]) VMBl 1995 S. 262

entsprechend seiner Qualifikation bedarfsabhängig mindestens bis zur allgemeinen Laufbahnperspektive seiner Laufbahn/Laufbahngruppe zu fördern. Die individuellen Wünsche des Soldaten werden dabei im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten berücksichtigt. Er hat jedoch keinen Anspruch auf eine bestimmte Verwendung oder auf Verwendung an einem bestimmten Standort.

512. **Rahmenbedingungen** der **Verwendungsplanung** sind

- Anzahl und Bewertung der zu besetzenden Dienstposten,
- Anforderungen an die Dienstposteninhaber (z.B. Qualifikation, Mindest- und Höchstalter, Vorverwendungen, Ausbildung),
- Stehzeiten/Grenzalter für bestimmte Dienstposten (Verwendungsdauer),
- persönliche Wünsche oder Einschränkungen der Betroffenen.

Diese Faktoren sowie Änderungen der organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen begrenzen die konkrete Verwendungsplanung allgemein auf einen überschaubaren Zeitraum von bis zu zwei Folgeverwendungen.

Externe Faktoren (z.B. politische Entwicklungen, Finanzrahmen, fehlender Nachwuchs) beeinflussen langfristige Verwendungsplanungen zusätzlich.

513. **Streitkräfteeinheitliche Auswahlverfahren** gewährleisten **Chancengerechtigkeit**.

Ihr Ziel ist es, aus einer Vielzahl grundsätzlich geeigneter Soldaten, die für den jeweiligen Dienstposten oder die für das jeweilige Dienstverhältnis am besten geeigneten Anwärter auszuwählen („Bestenauslese").

Auswahlverfahren bestehen für

- Statuswechsel,
- Laufbahnwechsel,
- Verwendungsplanung,
- Beförderungen sowie
- Einweisungen in Planstellen der Besoldungsgruppen A 12, A 15 und B 3.

b) Beurteilungen

514. Beurteilungen[1]) sind wesentliche Grundlage für die **Auswahl, Verwendung** und **Förderung** der Soldaten. Sie sollen über

[1]) ZDv 20/6

das Persönlichkeitsbild und die dienstliche Eignung, Befähigung und Leistung Aufschluß geben. Sie sollen ferner Hinweise für die Ausbildung und Erziehung, die Verwendungsplanung sowie Wünsche und Vorstellungen des Beurteilten enthalten.

515. Die Verantwortung der für die Beurteilung zuständigen Vorgesetzten, ihre Untergebenen richtig zu erkennen, die Erkenntnisse **objektiv** zu werten und **sachgerecht** darzustellen, wiegt angesichts des hohen Stellenwertes von Beurteilungen schwer.

Der Beurteilte muß andererseits erkennen, daß der Beurteilende auch bei größtem Bemühen um Objektivität immer nur **aus seiner Sicht** werten kann. Ein realistisches Bild werden daher oft erst mehrere, zumeist von verschiedenen Vorgesetzten abgefaßte Beurteilungen vermitteln, die auch einen längeren Zeitraum umfassen. Dies findet in Auswahlverfahren nach Kapitel IV. Berücksichtigung.

c) Personalakten

516. Zur **Personalakte**[1]) gehören alle Unterlagen, einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Soldaten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem **unmittelbaren inneren Zusammenhang** stehen. Ihr Zweck besteht darin, ein möglichst vollständiges Bild über den militärischen Werdegang des Soldaten und seine dienstlichen und ggf. persönlichen Verhältnisse zu geben, um daraus Erkenntnisse für den sachgemäßen Personaleinsatz und eine effektive Verwendungsplanung zu gewinnen.

517. **Zugang** zur Personalakte haben grundsätzlich nur die für Personalangelegenheiten zuständigen Personen und nur, soweit dies für die Personalführung und -bearbeitung erforderlich ist.

Der Soldat selbst hat das Recht auf Einsichtnahme in seine vollständige Personalakte.

[1]) § 29 SG (ZDv 14/5 B 101) und „Rechtsverordnung über die Führung der Personalakten von Soldaten" gemäß § 29 Abs. 9 SG (Veröffentlichung im VMBl vorgesehen)

d) Gespräche in Personalangelegenheiten

518. Gespräche in Personalangelegenheiten sind:

- Personalgespräche des Soldaten mit seiner für ihn zuständigen personalbearbeitenden Stelle oder in deren Auftrag mit seinem Disziplinarvorgesetzten/A1/G1/S1-StOffz/Offz,
- Vorsprachen von Vorgesetzten in Personalangelegenheiten der ihnen unterstellten Soldaten bei den personalbearbeitenden Stellen,
- Einplanungsgespräche der Wehrersatzbehörden mit den zu entlassenden Soldaten über den künftigen Reservistenstatus (Wehrüberwachung, Beorderung, Wehrübungen etc.).

519. Gespräche in Personalangelegenheiten dienen der Personalführung zur Vorbereitung von Auswahl- und Verwendungsentscheidungen.

520. Personalgespräche sollen dem Soldaten unter Auswertung seines Leistungsbildes und unter Bewertung seiner Fähigkeiten Aufschluß über seine voraussehbare **Laufbahnentwicklung**, insbesondere über seine Verwendungen in nächster Zeit geben. Den Vorgesetzten und personalbearbeitenden Stellen geben sie zusätzliche Aufschlüsse über Verwendungsmöglichkeiten sowie persönliche Verhältnisse, Wünsche und Vorstellungen des Soldaten.

Der Soldat kann die Teilnahme einer weiteren Person am Personalgespräch beantragen[1]). Dies gilt insbesondere für die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Soldaten[2]).

IV. Personalentscheidungen

a) Auswahlkonferenzen der zentralen personalbearbeitenden Stellen

521. Auswahlentscheidungen der zentralen Personalbearbeitenden Stellen werden in **Konferenzen** vorbereitet.

Die Verantwortung obliegt dem Leiter der personalbearbeitenden Stelle.

---

[1]) VMBl 1991 S. 16
[2]) VMBl 1990 S. 230 ff.

522. Ziel der Auswahl ist es, aus der Gruppe der erfaßten Soldaten entsprechend dem **Bedarf** in vergleichender Betrachtung die am besten geeigneten Soldaten zu bestimmten.

b) Personalberaterausschüsse

523. Personalberaterausschüsse[1]) **beraten** die Inspekteure der Teilstreitkräfte und den Stellvertreter des Generalinspekteurs der Bundeswehr

- beim (jahrgangsweisen) Eignungs- und Leistungsvergleich der Stabsoffiziere für Verwendungen auf Dienstposten der Besoldungsgruppe A 16 und höher,
- bei Abstimmung und gemeinsamer Überprüfung der langfristigen Verwendungsplanung dieser Offiziere,
- bei der konkreten Besetzung der Dienstposten, die nach Besoldungsgruppe A 16 oder höher bewertet sind,
- bei der Einplanung von Reserveoffizieren, die für einen A 16 dotierten STAN(V)-Dienstposten vorgesehen sind.[2])

524. Personalberaterausschüsse werden **eingerichtet**

- bei den Inspekteuren des Heeres, der Luftwaffe und der Marine für die Offiziere ihrer Teilstreitkraft,
- beim Inspekteur des Sanitätsdienstes der Bundeswehr für die Sanitätsoffiziere
  und
- beim Stellvertreter des Generalinspekteurs der Bundeswehr für die Besetzung der Dienstposten des Führungsstabes der Streitkräfte und der Zentralen Militärischen Bundeswehrdienststellen mit Offizieren aus allen Teilstreitkräften.

c) Personalkonferenz

525. In der Personalkonferenz beim Bundesminister der Verteidigung wird über die **Besetzung** der Generals- und Admiralsdienstposten sowie über den **Vorschlag** zur Versetzung in den einstweiligen Ruhestand der Generale und Admirale beraten. Die Entscheidung, welcher Offizier dem Bundespräsidenten über das Bundeskabinett zur Ernennung bzw. Zurruhesetzung vorgeschlagen wird, trifft der Bundesminister der Verteidigung.

---

[1]) VMBl 1987 S. 228
[2]) ZDv 20/3 Kapitel 10

Kapitel 6

Personalbearbeitung

601. Die Personalbearbeitung umfaßt alle Vorgänge, die sich – ausgehend von der Verwendungsplanung und Dienstpostenbesetzung – auf den **einzelnen** Soldaten beziehen.

Hierzu gehören insbesondere

- Auswahl,
- Begründung, Umwandlung und Beendigung des Dienstverhältnisses (Ernennung, Entlassung, Zurruhesetzung),
- Dienstzeitverlängerung und -verkürzung von Soldaten auf Zeit,
- Förderung durch Aus- und Fortbildung,
- Laufbahnwechsel,
- Versetzung, Kommandierung und Dienstpostenwechsel,
- Bearbeitung und Verwaltung von Personalakten.

I. Versetzungen und Kommandierungen

602. Die **langfristige individuelle Verwendungsplanung** erfolgt ohne Orts- und Zeitbindung.

Die **Dienstpostenbesetzung** dagegen bezieht sich konkret auf Dienststelle, Dienstposten, Zeitpunkt/Dauer und Standort. Diese Entscheidung ist regelmäßig mit einer Versetzung – mit oder ohne Wechsel des Standortes – oder einem Dienstpostenwechsel, bei Reservisten mit dem Wechsel einer Mobilmachungs-Beorderung oder einer Erstbeorderung verbunden.[1])

603. Versetzung ist der Befehl zur nicht nur vorübergehenden Dienstleistung in einer anderen Einheit (Dienststelle) oder an einem anderen Standort.[2]) Sie stellt den Abschluß des Planungsschrittes „Dienstpostenbesetzung" dar.

604. Das Prinzip der **jederzeitigen Versetzbarkeit** von Soldaten ist zur Erhaltung von Einsatzbereitschaft und Funktionsfähigkeit der Streitkräfte unabdingbar. Es gehört bei Berufssol-

[1]) ZDv 20/3
[2]) ZDv 14/5 B 171

daten sowie Soldaten auf Zeit zu den freiwillig übernommenen Pflichten und ist wesentlicher Inhalt ihres Wehrdienstverhältnisses.

605. Versetzungen, insbesondere solche mit **Wechsel** des **Standortes**, greifen oft tief in den persönlichen Lebensbereich der Soldaten und ihrer Familien ein. Die Personalführung hat im **Spannungsfeld** zwischen dienstlichen Notwendigkeiten und persönlichen Interessen des Soldaten bei ihrer Ermessensentscheidung neben den **dienstlichen Gründen** stets die persönlichen und familiären Belange angemessen zu berücksichtigen. Dem steht nicht entgegen, daß grundsätzlich dienstliche Gründe vorgehen müssen. Bei schwerbehinderten Soldaten ist die Ermessensentscheidung oft eingeschränkt[1]).

Ebenso ist die Ermessensentscheidung bei Wahlkandidaten oder Mandatsträgern eingeschränkt[2]).

606. Eine beabsichtigte **Versetzung** soll so früh wie möglich – grundsätzlich mindestens **jedoch 3 Monate vorher** – bekanntgegeben werden, damit sich der Soldat dienstlich und privat darauf einstellen kann und er ausreichend Zeit hat, auch seine familiären Belange zu regeln.

607. Dienstpostenwechsel ist die Änderung der Verwendung eines Soldaten innerhalb seiner Einheit (Dienststelle) und innerhalb seines Standortes unter Wechsel der Planstelle[3]).

608. Ein **Dienstpostenwechsel** ist für einen Soldaten, der eine Stelle eines Stellenplanes innehat, anzuordnen,

- wenn ihm eine andere Stelle des gleichen Stellenplanes innerhalb seiner Einheit (Dienststelle) und innerhalb seines Standortes übertragen werden soll,
- wenn er auf einer Planstelle „zur besonderen Verwendung (z.b.V.)“ (auch z.b.V.-Schüleretat) geführt werden soll, ohne daß er seine Einheit (Dienststelle) und seinen Standort wechselt.

Ein Dienstpostenwechsel ist für einen Soldaten, der auf einer Planstelle z.b.V. (auch z.b.V.-Schüleretat) geführt wird, anzuordnen, wenn ihm eine Stelle des Stellenplanes innerhalb seiner Einheit und innerhalb seines Standortes übertragen wird.

---

1) VMBl 1990 S. 230 ff.
2) VMBl 1988 S. 76
3) ZDv 14/5 B 171

609. Kommandierung ist der Befehl zur vorübergehenden („vorläufigen") Dienstleistung bei einer anderen Einheit (Dienststelle) oder an einem anderen Standort (Dienstort) oder bei einer nichtamtlichen Stelle, z.B. bei einem Privatunternehmen[1]).

Sie hat regelmäßig den Wechsel der disziplinaren Unterstellung zur Folge.

II. Beförderung und Einweisung in eine Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe

610. Beförderung ist die Verleihung eines höheren Dienstgrades[2]). Die Einweisung in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A12, A15 und B3 ist keine Beförderung.

Die Beförderung eines Soldaten ist nur zulässig, wenn seine Verwendung auf einen im Frieden zu besetzenden Dienstposten verfügt wurde, dessen Bewertung mindestens dem Beförderungsdienstgrad entspricht.

Angehörige der Reserve sind bei Beförderungen gegenüber den aktiven Soldaten weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

611. Für Berufsoffiziere und -unteroffiziere sind durch das Bundesministerium der Verteidigung allgemeine **Laufbahnperspektiven** als Planungsziel vorgegeben. Sie beinhalten die Aussicht, während der aktiven Dienstzeit und bei entsprechender Eignung, Befähigung und Leistung sowie vorhandenem STAN-Dienstposten und verfügbarer Planstelle einen bestimmten Dienstgrad oder eine bestimmte Besoldungsgruppe zu erreichen.

612. Von den allgemeinen Voraussetzungen für Beförderungen[3]) ist die **persönliche Eignung** von besonderer Bedeutung. Sie kann angenommen werden, wenn der Soldat charakterlich, geistig, körperlich und nach seinem dienstlichen Können befähigt erscheint, die Funktionen des höheren Dienstgrades in der für ihn vorgesehenen Verwendung zu erfüllen.

---

[1]) ZDv 14/5 B 171
[2]) § 4 Abs. 1 SLV (ZDv 14/5 C 201), § 4 Abs. 1 Nr. 3 SG (ZDv 14/5 B 101)
[3]) ZDv 20/7 Nrn. 101–118

613. Die **Beförderung/Einweisung** eines Soldaten ist nur zulässig, wenn ihm eine dem höheren Dienstgrad entsprechende STAN-Funktion übertragen wurde und eine entsprechende Planstelle vorhanden ist.

Eine Beförderung/Einweisung dient somit ausschließlich der Erfüllung hoheitlicher Aufgaben; eine Beförderung „ehrenhalber" oder aus Fürsorgegründen ist ausgeschlossen.

614. Erfüllen mehr Soldaten die Mindestvoraussetzungen für eine Beförderung/Einweisung als Planstellen zur Verfügung stehen, sind **Reihenfolgen** zu bilden. Diese werden nach streitkräfteeinheitlichen und veröffentlichten Auswahlverfahren aufgestellt. Die Beförderung/Einweisung erfolgt dann regelmäßig auf der Grundlage der Plazierung in der Reihenfolge.

615. Bei einem schwerbehinderten Soldaten, der als Folge seiner Behinderung **vorzeitig** aus dem Dienst ausscheiden wird, sind nach Möglichkeit die Voraussetzungen dafür zu schaffen, daß ihm noch eine Beförderung zuteil wird, die ohne vorzeitiges Ausscheiden für ihn erreichbar gewesen wäre.[1])

III. Einzelmaßnahmen der Personalbearbeitung

a) Erst- und Weiterverpflichtung

616. Ein Bewerber kann aufgrund **freiwilliger Verpflichtung** für begrenzte Zeit in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit berufen werden. Die Dienstzeit eines Soldaten auf Zeit kann auf Grund **freiwilliger Weiterverpflichtung** verlängert werden[2]).

b) Berufung in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten

617. In das Dienstverhältnis eines **Berufssoldaten**[3]) können berufen werden:

- Unteroffiziere ab Dienstgrad Feldwebel/Bootsmann, nach Vollendung des 25. Lebensjahres,

---

[1]) VMBl 1990 S. 230 Nr. 14.3
[2]) § 40 Abs. 1 und 2 SG (ZDv 14/5 B 101)
[3]) § 39 SG (ZDv 14/5 B 101)

- Offiziere nach Erfüllen der gesetzlichen und der von den Führungsstäben der Teilstreitkräfte vorgegebenen Ausbildungsvoraussetzungen ab dem 4.Dienstjahr; Sanitätsoffizier-Anwärter jedoch erst mit der Beförderung zum Stabsarzt, Stabsveterinär oder Stabsapotheker sowie Militärmusikoffizier-Anwärter erst mit der Beförderung zum Hauptmann/Kapitänleutnant,
- Unteroffiziere, die nach § 33 der Soldatenlaufbahnverordnung zur Laufbahn der Offiziere des Truppendienstes zugelassen werden,
- Offiziere auf Zeit,
- Offiziere der Reserve.

618. Die Anzahl der Soldaten eines Geburtsjahrganges, die in **ihrer Truppengattung oder ihrem Dienst-/Verwendungsbereich** in das Dienstverhältnis eines Berufssoldaten berufen werden können, richtet sich nach den Bedarfsvorgaben der Führungsstäbe, für Sanitätsoffiziere nach den Vorgaben der Inspektion des Sanitätsdienstes.

c) Berufsförderung

619. Die **Berufsförderung** ist ein Schwerpunkt der Versorgung der Soldaten auf Zeit, der Berufssoldaten, die der verwendungsbezogenen Altersgrenze nach § 45 Abs. 2 Nr. 3 SG unterliegen und derjenigen Berufssoldaten, deren Dienstverhältnis wegen Dienstunfähigkeit infolge Wehrdienstbeschädigung vor dem vollendeten 45. Lebensjahr endet. Sie hat das Ziel, diese ausscheidenden Soldaten erfolgreich und dauerhaft in das **zivile Berufsleben einzugliedern**. Die Förderung erfolgt nach Maßgabe des Soldatenversorgungsgesetzes.

620. An berufsfördernden **Versorgungsleistungen** werden erbracht

(1) durch den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr:

- Beratung der Soldaten in beruflichen Fragen,
- zivilberufliche Auswertung und Anerkennung militärfachlicher Ausbildung, Prüfungen und Verwendungen,
- zivilberufliche Förderung während der Wehrdienstzeit,
- fachberufliche Förderung am Ende bzw. nach der Wehrdienstzeit (Fachausbildung),
- Hilfen bei der Eingliederung in das zivile Berufsleben,

+ Eingliederungs- oder Zulassungsschein für den öffentlichen Dienst,
+ Stellenbörse für die Vermittlung in die Privatwirtschaft,

– berufliche Rehabilitation von gesundheitsgeschädigten Soldaten;

(2) durch die Bundeswehrfachschule am Ende der Wehrdienstzeit:

– allgemeinberuflicher Unterricht zur Erlangung des Realschulabschlusses, der Fachschulreife, der Fachhochschulreife oder der allgemeinen Hochschulreife,
– berufsqualifizierende Lehrgänge auf Fachschulebene zur Erlangung bestimmter Berufsabschlüsse.

Die Berufsförderung nach der Wehrdienstzeit ist zusätzlich mit Dienstzeitversorgung verbunden:

– einer Übergangsbeihilfe, um den Übergang ins Zivilleben zu erleichtern sowie
– Übergangsgebührnissen, um den Lebensunterhalt für die Dauer der Fachausbildung zu gewährleisten.

621. Berufsförderung trägt zur Bereitschaft junger Menschen bei, sich als Soldat auf Zeit zu verpflichten. Die **Attraktivität des Dienstes** und eine **erfolgreiche Nachwuchswerbung** werden von dem zivilberuflich nutzbaren Ausbildungs- und Weiterbildungsangebot der Bundeswehr wesentlich beeinflußt.

d) Beendigung des Dienstverhältnisses

622. Das **Dienstverhältnis eines Berufssoldaten** endet durch

– Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand,
– Entlassung,
– Verlust der Rechtsstellung,
– Entfernung aus dem Dienstverhältnis durch disziplinargerichtliches Urteil,
– Umwandlung in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit[1]).

Das **Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit** endet

– mit Ablauf der Zeit, für die er in das Dienstverhältnis berufen ist,

[1]) § 3 „Personalstärkegesetz" (ZDv 14/5 B 106 b)

- mit Ablauf des Monats, in dem das Erlöschen des Rechts aus dem Eingliederungsschein unanfechtbar festgestellt worden ist,
- durch Entlassung,
- durch Verlust der Rechtsstellung,
- durch Entfernung aus dem Dienstverhältnis durch disziplinargerichtliches Urteil.

623. Ein Berufssoldat kann jederzeit seine Entlassung verlangen; soweit seine militärische Ausbildung mit einem Studium oder einer Fachausbildung verbunden war, jedoch erst nach einer sich daran anschließenden Dienstzeit, die der dreifachen Dauer des Studiums oder der Fachausbildung entspricht, längstens nach 10 Jahren[1]). Ein Berufsoffizier kann auch dann, wenn er weder ein Studium noch eine Fachausbildung erhalten hat, seine Entlassung erst nach Ende des 6. Dienstjahres als Offizier verlangen[2]).

624. Das **Wehrdienstverhältnis von Soldaten**, die aufgrund der **Wehrpflicht** Wehrdienst leisten, endet

- durch Entlassung[3]),
- durch Umwandlung des Wehrdienstverhältnisses in ein Zivildienstverhältnis[4]),
- durch die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit,
- durch Ablauf der für den Wehrdienst festgesetzten Zeit im Falle von Wehrübungen, deren Endzeitpunkt kalendermäßig bestimmt ist[5]) oder
- durch Ausschluß vom Wehrdienst[6]).

e) Personalführung für Angehörige der Reserve

625. Die Personalführung für **beorderte Angehörige der Reserve** (einschließlich der Beorderungsreserve) folgt im wesentlichen den Grundsätzen der Personalführung für aktive Soldaten. Die jeweils aktuelle Konzeption für die Reservisten der Bundeswehr stellt eine ergänzende Leitlinie dar.

---

[1]) § 46 Abs. 3 SG (ZDv 14/5 B 101)
[2]) § 46 Abs. 5 SG
[3]) § 28 ff. Wehrpflichtgesetz
[4]) § 19 Abs. 2 Zivildienstgesetz
[5]) § 28 Nr. 2 Wehrpflichtgesetz
[6]) § 30 Wehrpflichtgesetz

Kapitel 7

Unterstützung der Personalführung durch DV-gestützte Systeme und Verfahren

I. Personelles Melde- und Berichtswesen

701. Ziel des personellen Melde- und Berichtswesens ist die **Information** der politischen und militärischen Führung sowie aller an der Personalführung beteiligten Stellen über die aktuelle Personallage und ihre bisherige und voraussehbare Entwicklung.

702. Die in der ZDv 20/15 festgelegten Meldungen der **„Änderungen in den persönlichen und dienstlichen Verhältnissen der Soldaten"** sind hierfür von besonderer Bedeutung.

Sie dienen der

- laufenden Ergänzung und Berichtigung der Personalakten,
- Eingabe von Daten in den Datenbestand „Personalführungs- und -informationssystem Soldaten",
- Unterrichtung des Berufsförderungsdienstes, der Standortverwaltungen und der Wehrbereichsgebührnisämter.

703. Das personelle Melde- und Berichtswesen wird durch DV-Verfahren[1]) unterstützt.

II. Systeme und Verfahren für das Personalwesen

Erarbeitung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

III. Führungsysteme in den Streitkräften mit Anteil Personal

Erarbeitung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

[1]) Erarbeitung erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt

Anhang

Vorschriften zur Personalführung der Soldaten

ZDv 10/1	„Innere Führung“
ZDv 10/2	„Beteiligung der Soldaten durch Vertrauenspersonen“
ZDv 14/1	„Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Gesetz über den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages, Gesetz über die Befugnisse des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages“
ZDv 14/3	„Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“
ZDv 14/5	„Soldatengesetz, Soldatenbeteiligungsgesetz“
ZDv 20/1	„Die Personalführung für die Soldaten der Bundeswehr“
ZDv 20/3	„Wehrübungserlaß, Militärische Personalführung, Reservisten und Personelle Mobilmachungsvorbereitungen“
ZDv 20/6	„Bestimmungen über die Beurteilungen der Soldaten der Bundeswehr“
ZDv 20/7	„Bestimmungen für die Beförderung der Soldaten und für die Zulassung als Offizier- und Unteroffizieranwärter“
ZDv 20/15	„Änderungen in den persönlichen und dienstlichen Verhältnissen der Soldaten“
ZDv 20/30	„Versorgung der wehrdienstbeschädigten Soldaten der Bundeswehr und ihrer Hinterbliebenen“
ZDv 64/1	„Geschäftsverkehr in den Dienststellen der Streitkräfte“
ZDv 64/10	„Abkürzungen für den Gebrauch in der Bundeswehr – Deutsche Abkürzungen“

Stichwortverzeichnis

A

Abteilung Personal **405**, **408**, 506, 508
Altersgrenze
– verwendungsbezogen 619
Änderungen
– in den persönlichen und dienstlichen Verhältnissen **702**
Änderungsvorschläge **Vorbem.** 6
Anlage
Anforderungsprofil 206, 210
Angehörige von Soldaten 520
Attraktivität 621
Aufgabenerfüllung 503
Auftrag
– der Streitkräfte **206**
– der Einheit 207, 208, **209**
Ausbildung
– zivilberufliche **620**, 621
Auswahl 514, 519, **521**, 601, 614
– konferenzen **521-522**
– verfahren **513**, 514, 521, 614
– Richtschnur **201**

B

Bedarfsdeckung **402**, **403**, 405, 505–508
Befähigung 201, 302, 510, 514
Beförderung 510, **611**
– Voraussetzungen **613**
– Reihenfolge 615
Belange der Soldaten 102, 302, 303, 606
Beorderung von Reservisten 407
Berichtswesen 405, **701**
Berufsförderungsdienst 702, **619–621**
Berufssoldaten
– Übernahme in das Dienstverhältnis 506, **617**
Besoldungsgruppe 611
Bestenauslese
– Prinzip **513**, **522**
Betrachtung
– jahrgangsweise 523

Beurteilung der Personallage	**505**
– für Soldaten	409, **514–515**
Bundesbesoldungsgesetz	203
Bundesminister der Verteidigung	525
Bundesministerium der Verteidigung	**404–408**
Bundespräsident	525
Bundeswehrfachschulen	621

C

Chancengerechtigkeit	**109**, 503, 513

D

Datenbestand	**702**
dialogisches Prinzip	406
Dienstbereich	619
Dienstbezüge	205
Dienstleistung	
– vorübergehende –	609
Dienstposten	**209**
– besetzung	209, 510, 525, **602**, 603
– inhaber	512
– wechsel	**607**, 608
Dienstrecht	**203**
Dienstunfähigkeit	619
Dienstverhältnis	
– Beendigung	**622**
– Begründung	601
– Entfernung	622, **624**
Dienstverhältnis	
– eines Berufssoldaten	**617**, 622
– eines Soldaten auf Zeit	616, **622**
Dienstzeitverlängerung	601, 616
Dienstzeitversorgung	620
Disziplinarvorgesetzte	**305**, **408**, 519
DV-gestützte Systeme	Kap 7
Dienstliche Gründe	605

E

Eignung	201, 302, 510, 514, **613**
Eignungsreihenfolge	**614**
Einberufung	**403**, 409
Eingliederung	620
Eingliederungsschein	620
Einheitsführer	305

Einplanung von Wehrübenden 409
Einplanungsgespräche 518
Einsatzbereitschaft
- personelle **303**, **406**
Einweisung
- in eine Planstelle 610
Entlassung
- allgemein 622–624
- Befugnis 407
Ergänzungsbedarf 506–508
Ernennungsbefugnis 407
Eröffnung einer Versetzung 606
Erstverpflichtung 506, 616, 621

F

Fachausbildung 620
Fachtätigkeit 210
Fähigkeiten 511, 520
Förderung 514, 601
Folgeverwendungen 512
Forderungen
- militärische **403**
Freiwilligenannahmestellen 508
Führungsstäbe 206, 214, **404**, 506, 507
Führungssysteme
- mit Anteil Personal Kap 7
Fürsorge **Vorbem. 2**

G

Generalinspekteur der Bundeswehr
- Stellvertreter 524, 525
Generalstabs-/Admiralstabsdienst 513
Gesamtaufgaben 206
Gesamtplanung 501
Gesamtstärke der Streitkräfte **204**
Gespräche
- Beurteilung 304
- in Personalangelegenheiten **518–520**
- Personal 304
Gleichbehandlung
- gebot 109, 610
- grundsatz **109**
Grenzalter 512
Grundgesetz 201, 202

Grundsätze	**108**
– forderung	105, 401, 403
Grundwehrdienstleistende	402, 508
H	
Handlungsrahmen	**103**
Haushalt	
– mittel	205
– plan	**204**
– recht	**204–205**
Hinweise	
– für Ausbildung	514
I	
Individuelle Belange	102
Information	
– Anspruch	**301**
Innere Führung	**301**
– Bindung	301
– Grundsätze	**Vorbem. 2**
Inspekteur	523, 524
Interessen	
– persönliche	605
J	
Jahresdurchschnittsstärke	**205**
K	
Kommandeur	305
Kommandierung	601, 602, **609**
Konferenz	521
Kontrolle	502
L	
Laufbahn	
– entwicklung	520
– perspektive	511, **611**
– wechsel	506, 601
Leistung	201, 302, 510, 514, 520
M	
Meldewesen	**Kap 7**
Menschenführung	
– zeitgemäße	**301**

Mindestvoraussetzungen
– für Beförderung 610, 614
Mitwirkung 301, 306
Mob-Beorderung 210, 602

N

Nachwuchsgewinnung **502**
Neigung des Soldaten 302–303
Notwendigkeiten
– dienstliche **303**, 605

O

Offizieranwärter 617
Offiziere
– auf Zeit 617
– der Reserve 617
– des militärfachlichen Dienstes 513
Offizierprüfzentrale 508
Ordnungsmittel **205**, **207**, 201, **212**
Organisations
– bereiche 510
– struktur 503
Organisations- und Stellenplan (OSP)
– Grundlage **209**

P

PERFIS **702**
Personal
– akten **516**–517, 702
– bearbeitende Stellen 101, **408**, 519
– bearbeitung **407**, **Kap 6**, 601
Personal
– bedarf **501**
– bedarfsdeckung 402, 403, 404, 504
– begriff **210**
– beraterausschuß **523–524**
– Beurteilung **505**
– entscheidung 304, 516, **517**, 523
– gespräche **518**, **520**
– haushalt 404, 405
– konferenz **525**
– lage 404, **405**, 502, 701
– organisation **206**

Personal
- planung — 106, 209, **305**, 404, **501–503**
- SOLL-Struktur — **213**, 215, 502, 503
- stammamt — 406
- strukturmodell (PSM) — **214**, **504**
- umfang — **204**

Personalführung
- Anspruch — 301
- Aufgaben — **106**
- für Angehörige der Reserve — **625**
- Grundprinzip — **102**, **304**
- Grundsätze — **108**
- militärische — **101**, 105
- Organisation — **107**
- Rahmenbedingungen — **103**
- System — **104**
- Vorschriften — Vorbem. 4, **Anl. 1**
- Ziel — **102**

Personalorganisation — **206**
- Auftrag — 206
- Ordnungsmittel — 207

Persönlichkeitsbild — 514
persönliche Verhältnisse — 520
Planstellen — **205**, 209
- Nutzung — 205
- z.b.V. — 205
- Wechsel — 607
- Verfügbarkeit — 614

Planstellenbewirtschaftung — 404

Q

Qualifikation — 511

R

Rechtmäßigkeit — 301
Rechtsgrundlage — **203**
Rechtsstellung
- Verlust — 623

Reihenfolge
- Bildung — 614

Reservisten
- Personalführung — Vorbem. 1

S

Sanitätsdienst
– Inspekteur 524
Schüleretat 205
Schwerbehinderte **306, 615**
Sicherstellung
– der Einsatzbereitschaft **102**
– des Personalbestandes **502**
SOLL
– organisatorisch an Dienstposten 208
Soldatenbeteiligungsgesetz 306
Soldatengesetz 201, 203
Soldatenversorgungsgesetz 203, 619
Spannungsfeld **303**
STAN-Dienstposten 205
Stammdienststellen 406
Stärke- und Ausrüstungsnachweisung (STAN) 207, **208**
– Grundlage **208**
Stehzeit 512
Stellen für Grundwehrdienstleistende **205**, 209
Stellenbörse 621
Stellenpläne 205

T

Tätigkeitsinformationsverfahren (TIV) 211
Truppengattung 618

U

Übergangsgebührnisse 620
Übergangshilfe 620
Umwandlung
– des Dienstverhältnisses 513
Unteroffiziere 617
Unterricht 620
Unterstellungswechsel 609

V

Versetzbarkeit
– jederzeitige **604**
Versetzung
– in den Ruhestand 622
Versetzung 601–604, 605, 606

Vertrauensperson	306
Verwendung	511, 514, 520
Verwendungs	
– aufbau	**501**
– bereich	618
– entscheidung	302, **519**
– hinweise	**514**
– planung	102, **510–513, 514**, 525, 602
Vorgesetzte	101
Vorverwendung	512

W

Wehrbereichsgebührnisamt	702
Wehrdienst	
– Beendigung	**624**
– Beginn	**507**
– beschädigung	619
– verhältnis	604
Wehrersatzbehörden	409, **507**, 519
Wehrpflichtgesetz	203
Wehrverwaltung	
– territoriale	506
Wehrübende	
– Einberufung	507
– Plätze	**205**
Weiterverpflichtung	506, **616**, 621
Wiedereinstellung	**509**

Z

Zielgröße	502
Zivildienst	
– Umwandlung	624
Zulassungsschein	620
z.b.V.-Schüleretat	608
Zuständigkeit	407
Zustimmung	
– haushaltsmäßige	**505**